

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2019, №5, Том 7 / 2019, No 5, Vol 7 <https://mir-nauki.com/issue-5-2019.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/03PDMN519.pdf>

DOI: 10.15862/03PDMN519 (<http://dx.doi.org/10.15862/03PDMN519>)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Трубина З.И. Педагогические конфликты на уроках: типы, причины возникновения, специфика урегулирования // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №5, <https://mir-nauki.com/PDF/03PDMN519.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/03PDMN519

For citation:

Trubina Z.I. (2019). Pedagogical conflicts in the classroom: types, causes, specifics of their settlement. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 5(7). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/03PDMN519.pdf> (in Russian). DOI: 10.15862/03PDMN519

УДК 37.062.3

ГРНТИ 14.25.01

Трубина Зоя Игоревна

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург, Россия
Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал), Нижний Тагил, Россия
Доцент кафедры «Иностранных языков, теории и методики обучения»
Кандидат педагогических наук, доцент
E-mail: zoek@mail.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=628848

Педагогические конфликты на уроках: типы, причины возникновения, специфика урегулирования

Аннотация. В статье описываются структура и типы педагогических конфликтов, предпосылки их возникновения; рассматриваются особенности педагогических конфликтов, а также специфика их урегулирования.

Исследователи выделяют следующие группы педагогических конфликтов: профессиональные конфликты, конфликты ожиданий, конфликты личностной несовместимости. Существуют также и другие классификации, например, мотивационные конфликты между учителями и обучающимися; конфликты, связанные с недостатками в организации учебного процесса и конфликты взаимодействий.

Педагогические конфликты имеют устойчивую, четкую структуру. Она включает в себя: конфликтную ситуацию, участников конфликта, объект конфликта, условия протекания конфликта, образы конфликтной ситуации, конфликтное взаимодействие.

Педагогические конфликты имеют свои особенности, связанные со спецификой учебно-воспитательной деятельности, различием в статусе и возрасте взаимодействующих сторон.

В статье рассматриваются следующие этапы разрешения педагогических конфликтов: обнаружение, анализ ситуации и разрешение конфликта.

Автор описывает стратегии поведения в конфликте, а также конструктивные способы их разрешения: нежность, компромисс, третейский суд, анализ ситуации; а также алгоритм анализа педагогической ситуации и решения педагогической задачи. В статье приводятся общие для всех учителей-предметников педагогические правила по урегулированию конфликтов на уроках мирным путем.

В результате анализа основных типов педагогических конфликтов, произведенного в статье на основе исследований отечественных и зарубежных ученых, было установлено, что решение педагогических конфликтов в большинстве случаев лежит на педагоге. Значит, педагог в современном образовательном пространстве должен иметь специальную подготовку, направленную на обучение правильному поведению в конфликте и изучение основных методов их корректного разрешения.

Для того, чтобы разрешить конфликт, необходимо выбрать стратегию поведения в нем. Понимание причин возникновения конфликтов и успешное использование механизмов управления ими возможны только при наличии у будущих педагогов знаний, умений и соответствующих личностных качеств.

Ключевые слова: педагогический конфликт; стратегия поведения; урегулирование; конфликтант; учебно-воспитательная деятельность; компромисс; инцидент

Конфликты в образовательной сфере более чем естественны, так как это чрезвычайно динамичная, изменчивая и многообразная система. Сегодня все большее внимание уделяется проблемам взаимодействия участников образовательного процесса, а именно намечается тенденция к формированию и развитию конфликтологических компетенций не только у педагогов, но и у других участников образовательного процесса. К причинам возрастающего интереса к проблеме педагогических конфликтов можно отнести следующие: снижение интереса обучающихся к учению; понижение роли нравственного воспитания в образовании; преобладание авторитарного стиля педагогического общения; упадок престижа профессии педагога; высокий уровень конкурентности в социальной сфере общества.

Разработкой и исследованием проблемы конфликтов, в общем их понимании, занимались такие ученые как А.Я. Анцупов, О.П. Елисеев, Г.И. Козырев, Д.Г. Скотт и другие. Педагогические конфликты исследовали Н.И. Бараковская, С.В. Даниленко, В.И. Журавлев, Е.В. Куприянчук, И.А. Курочкина, С.А. Мустафаева, М.М. Рыбакова, С.Ю. Темина, Р.Х. Шакуров, Н.Е. Щуркова.

В статье описываются структура и типы педагогических конфликтов, предпосылки их возникновения; рассматриваются особенности педагогических конфликтов, а также специфика их урегулирования.

Теоретические основы педагогического конфликта. Структура и типы педагогических конфликтов.

Для того, чтобы перейти к рассмотрению педагогических конфликтов, необходимо, в первую очередь, определить сущность и понятие конфликта, в общем его понимании. Конфликт, от латинского «conflictus» – «столкновение» означает столкновение целей, мнений, суждений, принципов людей, в результате которого происходят какие-либо действия. Большую значимость конфликтов в жизни общества отмечали уже мыслители древних времен, которые были уверены, что создание противоположностей и их борьба между собой является двигателем всего живого. Впервые конфликт как социальное явление рассматривался в работах Георга Гегеля, Адама Смита, Карла Маркса и Алексиса де Токвиля. А понятие конфликт как научный термин первый раз использовал Герберт Спенсер в своем труде «Основания социологии».

Конфликт – это наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов

конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями [1]. Как уже понятно из вышесказанного, в основе всех конфликтов лежат противоречия, и часто эти два понятия могут идентифицироваться, что в корне не верно. Противоречия в состоянии долгое время существовать между субъектами общения и не перерасти в открытое противостояние, то есть в конфликт. Тогда как конфликт всегда находит выход, так как в его основе лежит несовместимость идей, ценностей и потребностей.

Представим несколько базовых классификаций конфликтов.

А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов выделяют следующие виды конфликтов: внутриличностные конфликты; социальные конфликты; международные конфликты [1, с. 10]. По результативности: конструктивные (позитивные) – отношения между членами группы сохраняются, принимают характер сотрудничества; деструктивные (негативные) – отношения между членами группы принимают характер борьбы, открытой вражды, что приводит к распаду группы. По проблемно-деятельностному признаку конфликты подразделяются на: управленческие; педагогические; производственные; экономические; политические; творческие.

Тип конфликтов, который подлежит нашему рассмотрению, относится к последней классификации. Педагогический конфликт – это «возникающая в результате профессионального и межличностного взаимодействия участников учебно-воспитательного процесса форма проявления обострившихся субъект-субъектных противоречий, создающих отрицательный эмоциональный фон общения, предполагающая перевод столкновения сторон конфликта в заинтересованное устранение его причин» [2, с. 28].

Не зря изучаемый нами тип конфликтов называется «педагогическим», от слова «педагог». В большинстве случаев, разрешать конфликтные ситуации в образовательной среде должен именно последний. Как можно заметить, современному обществу не прививается культура поведения в конфликте и его разрешения, и образовательная сфера не является исключением. Педагог как главный ответственный за урегулирование педагогических конфликтов остается один на один с проблемой, без квалифицированной поддержки. А, следовательно, вынужден действовать на уровне интуиции и догадки, основываясь на принятых устоях и традициях, а это, как правило, жесткие, силовые методы, где-то даже нетактичные. Известно, что предпринятые методы являются неэффективными, безрезультатными, а значит и решение конфликта либо откладывается, либо приносит больше вреда, чем пользы.

Корректно управлять конфликтной ситуацией педагог может, только если воспринимает конфликт конструктивно. Это значит, что «нереалистичные» конфликты (беспочвенные, основанные на эмоциях) педагог умело пропускает мимо себя, не принимает их проявления в общении между людьми. Он бросает все свое внимание на «реалистичные» конфликты (предметные, деловые) [3]. Когда преподаватель попадает в конфликтную ситуацию, он может нацелиться на постижения своего оппонента, либо сосредоточиться на анализе своего психологического состояния.

Перейдем к рассмотрению типов педагогических конфликтов. Конфликты всегда возникают из-за различного спектра причин, общий, примерный список которых мы описывали ранее. Педагогические же конфликты зачастую связаны с нарушением взаимосвязей между субъектами педагогической деятельности. Во-первых, это деловые взаимосвязи между субъектами педагогической деятельности по поводу самой этой деятельности. Во-вторых, ролевые взаимосвязи, необходимые при соблюдении норм профессиональной этики. В-третьих, личные взаимосвязи между преподавателями и, возможно, администрацией, возникающие при совместной деятельности.

Итак, в зависимости от взаимосвязей, описанных выше, исследователями выделяются следующие группы педагогических конфликтов [4]:

1. профессиональные конфликты. Причины: нарушение деловых связей, установление препятствий в профессиональной деятельности, некомпетентность педагога, низкий уровень мотивации (деловые взаимосвязи);
2. конфликты ожиданий. Причины: несоответствие поведения педагога нормам профессиональной этики и ожиданиям педагогического коллектива (ролевые взаимосвязи);
3. конфликты личностной несовместимости. Причины: личностные особенности, особенности характера и темперамента субъектов педагогической деятельности (личные взаимосвязи).

Педагогические конфликты можно классифицировать и по типам их проявления [2, с. 32]:

1. подлинные (осознаются участниками конфликта); в них отсутствует какой-либо изменяющийся фактор;
2. случайные или условные (возникают из-за наличия изменяющихся обстоятельств, не осознаваемых участниками конфликта);
3. смещенные, в которых воспринимаемые причины конфликта косвенно связаны с объективными причинами, лежащими в его основе;
4. неверно приписанные, когда конфликт причисляется совершенно другим людям, нежели тем, между которыми разгорается конфликт. Это может произойти случайно (отсутствие достоверной информации), либо специально (преднамеренное сокрытие самого конфликта или его участников);
5. скрытые, в которых конфликтные отношения в силу объективных причин должны иметь место, но не актуализируются;
6. ложные, возникающие вследствие ложных представлений или ошибки.

С.А. Мустафаева выделила три группы педагогических конфликтов [5]. К первой группе она отнесла мотивационные конфликты между учителями и обучающимися. Главная причина возникновения данных конфликтов – это слабая учебная мотивация, либо полное её отсутствие у обучающихся. В такой ситуации добросовестный учитель всеми силами пытается сначала заинтересовать ребенка, но в том случае, если это не помогает, переходит к более строгим методам. Например, вызывает родителей или проводит регулярные беседы, превращающиеся для ребенка в бесполезные и скучнейшие лекции. В конце концов, у обучающегося, который и так страдал слабым уровнем мотивации, ко всему прочему, развивается еще и личная неприязнь к учителю, выливающаяся в постоянное противостояние. Вполне возможно, что неприязнь приобретет взаимный характер.

Вторая группа – это конфликты, связанные с недостатками в организации учебного процесса. Здесь С.А. Мустафаева говорит о четырех конфликтных периодах у учащегося в течение его обучения в школе. Первые период наступает, когда ребенок идет в первый класс. В это время у него происходит смена ведущего вида деятельности, с игровой на учебную. Этот период может длиться от трех месяцев до полутора лет, в зависимости от способности первоклассника приспосабливаться к новым условиям. Второй конфликтный период, соответственно, наступает, когда обучающийся переходит в средние классы школы. Тогда, он должен заново приспосабливаться уже не к одному учителю, а к новым учителям, что само по себе очень трудно для ребенка. Третий конфликтный период возникает в 9 классе. Именно

тогда обучающийся стоит перед трудным выбором, идти ли в десятый класс или окончить обучение в школе и пойти в среднее специальное учебное заведение. Можно даже сказать, что школьники впервые стоят перед таким важным решением, которое они должны, по большей части, сделать сами. И, наконец, четвертый конфликтный период – одиннадцатый класс, когда обучающийся стоит перед еще более важным выбором – выбор профессии и учебного заведения. Большое эмоциональное давление оказывают и Единые государственные экзамены по разным предметам.

Третья группа педагогических конфликтов – конфликты взаимодействий. Взаимодействия происходят между обучающимися, обучающимися и учителями, между учителями, учителями и администрацией школы. Педагогические конфликты классифицируются и по направленности [2, с. 32]. Это горизонтальные – возникают между обучающимися из одного класса или преподавателями из одной школы. И второй тип – вертикальные – в диадах «педагог-обучающийся», «администрация-педагог», «педагог-родитель».

Педагогические конфликты, как и любые другие, имеют устойчивую, четкую структуру. Она включает в себя: конфликтную ситуацию, участников конфликта или «стороны конфликта» [6], объект конфликта, условия протекания конфликта, образы конфликтной ситуации, конфликтное взаимодействие [2, с. 31].

Конфликтная ситуация – это один из двух факторов, определяющих возникновение конфликта, совокупность объективных и субъективных условий, при которых проявляется резкое противодействие двух или более сторон [7]. Составляющими конфликтной ситуации в педагогике являются субъекты и объект конфликта с их отношениями и характеристиками [8].

Переход конфликтной ситуации в явный конфликт происходит под воздействием инцидента – второго фактора возникновения конфликта. Инцидент – это ситуация взаимодействия, позволяющая осознать его участникам наличие объективного противоречия в интересах и целях [8]. Данная ситуация взаимодействия может быть преднамеренной (в этом случае следует говорить о поводе для конфликта) и непреднамеренной (инцидент) [6].

Инцидент является катализатором перехода конфликтной ситуации в конфликтное взаимодействие, характеризующееся поведением субъектов конфликта. Именно конфликтное взаимодействие придает конфликту динамическую форму, так как оно является совокупностью способов и приемов конфронтации субъектов конфликта. Также, конфликтное взаимодействие может быть обособленно от объекта конфликта и быть основано только на мотивах или предмете конфликта.

Участники конфликта или субъекты конфликта – это конфликтующие стороны (минимум две). Если в конфликте принимают участие больше двух сторон, то он становится многосторонним. Субъектами конфликта могут быть как отдельные индивиды, лица, так и целые группы лиц. Например, педагоги, отдельные обучающиеся, группа обучающихся, педагогические коллективы, родители, администрация.

Следующий структурный компонент конфликта – это объект педагогического конфликта. Это расхождения во взглядах, ценностях, статусах, из-за которых разгорается конфликт. Е.В. Куприянчук определяет объект конфликта как конкретную причину, мотивацию, движущую силу конфликта [6]. Также, автор отмечает, что условием конфликта является притязание одной из сторон на неделимость объекта, единоличное владение им.

И последний структурный компонент конфликта – предмет педагогического конфликта, под которым понимается материальная сторона конфликта, вследствие чего и разгорается конфликт (противоречие). В отличие от объекта предмет всегда реален и определяется четко, в то время как объект может иметь и скрытый характер.

Особенности и специфика урегулирования педагогических конфликтов

Педагогические конфликты имеют свои особенности, связанные со спецификой учебно-воспитательной деятельности, различием в статусе и возрасте взаимодействующих сторон:

1. профессиональная позиция педагога в конфликте обязывает его взять на себя инициативу в его разрешении, и, кроме того, уметь поставить интересы обучающегося выше своих, так как он является формирующейся личностью [9, с. 38];
2. преподаватель несет строгую ответственность за правильное урегулирование конфликта на профессиональном уровне, так как школа – модель общества, где обучающиеся усваивают социальные нормы отношений между людьми [10];
3. «конфликт в педагогической деятельности легче предупредить, чем успешно разрешить» [2, с. 43];
4. разный социальный статус субъектов конфликта (учитель – обучающийся, учитель – родитель, учитель – администрация и т. д.);
5. возрастные различия участников конфликта, что порождает разную степень ответственности за ошибки при его разрешении [10];
6. если присутствуют свидетели конфликта, как правило, это другие обучающиеся, то конфликт носит уже воспитательный характер [9, с. 38] (в других сферах общественной деятельности такое явление встречается не часто);
7. ошибки преподавателя при разрешении одного конфликта могут стать причинами возникновения других (любая оплошность может стать катализатором новых противоречий и проблемных ситуаций, в которые будут вовлечены новые участники);
8. различное понимание событий и их причин педагогом и подопечным (конфликт «глазами учителя» и «глазами обучающегося» видится по-разному, поэтому учителю не всегда легко понять глубину переживаний ребёнка, а обучающемуся – справиться с эмоциями, подчинить их разуму) [9, с. 38].

Особенности педагогических конфликтов обуславливают специфические особенности их урегулирования. Те методы, которые используются в производственной сфере, будут неэффективны, или даже губительны, в образовательной сфере. Поэтому перейдем к рассмотрению различных методов разрешения педагогических конфликтов, чтобы впоследствии выявить специфику их урегулирования.

Для начала следует определить, что предшествует решению конфликта. Итак, первый этап разрешения конфликта – обнаружение. От того, насколько быстро педагог распознает и обнаружит конфликт, напрямую зависит его скорейшее и, даже, правильное разрешение, так как в этом случае конфликт не успеет разгореться на полную мощь. Следующий этап – анализ ситуации. Зафиксировав конфликт, педагог должен проанализировать конфликтную ситуацию, сложить представление о возможных её причинах и после этого организовать свою последующую деятельность по разрешению конфликта. Таким образом, последний этап – это разрешение конфликта.

С.А. Мустафаева в своей статье представляет некоторые упражнения, которые могут помочь справиться с конфликтной ситуацией [5]. Суть одного из них под названием «Поставь себя на место другого» сводится к тому, что вы (педагог) должны вообразить себя на месте своего коллеги и представить какое впечатление первый произвел на последнего. Следует

мысленно проговорить всю речь воображаемого коллеги, а затем изменить её таким образом, чтобы у него, в конце концов, остались хорошие воспоминания о вас. Таким образом, вы вступаете в равноправный «полезный диалог».

Существуют также способы разрешения конфликтов [11]. Мы рассмотрим только конструктивные способы, так как только они смогут привести конфликт к правильному и «полезному» исходу.

1. Нежность («психологическое поглаживание»). Этот способ прост для тех, кто в разгар конфликта не опускается до унижения достоинств своего оппонента, а всегда настроен на уважение. Для педагога этот способ является основополагающим, так как в своей работе он всегда должен помнить с кем имеет дело и относиться бережно к эмоционально-психическому состоянию обучающихся. Опять же, проявление нежности подходит больше младшим школьникам, так как подростки вряд ли оценят такой порыв, так как считают себя уже взрослыми личностями. Но это не значит, что нужно полностью отвергать этот способ в решении конфликтов с подростками, просто можно использовать другие выражения и другой подход.

2. Компромисс. Бесспорно, это самый распространенный способ решения конфликтов и самый действенный, по нашему мнению. При компромиссном решении конфликта нет «победивших» и «побежденных», каждый субъект что-то теряет и что-то обретает. Компромисс всегда основан на равенстве и не может быть решен в одностороннем порядке.

3. Третьейский суд. Прибегнуть к помощи третьего лица субъекты конфликта могут, когда сами они не видят выхода из него или их взгляды диаметрально противоположны. Третье лицо обязательно должно быть «авторитетным для обоих субъектов», а его решение принимается беспрекословно.

4. Анализ ситуации. Данный способ достаточно сложный и очень редко подходит для решения конфликтов между педагогами и обучающимися из-за интеллектуальных различий субъектов. Педагог в силу своего возраста, опыта, сферы деятельности и уровня развитости интеллекта становится лидером в анализе конфликта, тогда как обучающемуся приходится лишь подчиняться доводам педагога. При этом, часто, каждый остается при своем мнении.

Для решения педагогического конфликта с обучающимися возможно использование следующего алгоритма анализа педагогической ситуации и решения педагогической задачи [12].

Во-первых, при вступлении в конфликт:

1. определите проблемы, относящиеся к ценностной сфере (настолько ли важны те идеи, которые вы отстаиваете в конфликте?);
2. определите ваши ценностные альтернативы (на что вы можете согласиться?);
3. проанализируйте последствия разрешения конфликта (что вам принесет решение конфликтной ситуации сейчас и позже?);
4. определите причины возникновения конфликта (какие противоречия привели к его возникновению, каковы цели и мотивы субъектов конфликта?);
5. проанализируйте взаимоотношения участников конфликта до его возникновения;
6. определите, есть ли лица, заинтересованные в конфликте (в его позитивном и негативном разрешении);

7. определите свои задачи (в чем заключается позитивное решение конфликта для обеих сторон);
8. выберите способ взаимодействия с оппонентом (это должно быть взаимоуважительное отношение с обеих сторон, не унижающее достоинство ни одной из них).

Во-вторых, возьмите на себя управление разрешением конфликта:

1. проявите инициативу в поиске консенсуса (особенно если знаете заранее, что неправы);
2. в начале переговоров используйте «Я-сообщение» и «Активное слушание»;
3. дайте почувствовать оппоненту его значимость, найдите точки соприкосновения (в интересах, чувствах, эмоциях);
4. обосновывайте свои доводы, ищите альтернативы, не представляйте свою точку зрения как нечто, не подлежащее обсуждению; показывайте заинтересованность позицией оппонента.

Из всего вышесказанного можно выделить следующие специфические особенности урегулирования педагогических конфликтов:

1. педагог должен всегда оценивать эмоционально-психическое состояние обучающегося и предвидеть его ответную реакцию, так как ребенок более остро реагирует на всякое негативное воздействие на него, чем взрослый;
2. педагог обязан учитывать возрастные особенности обучающихся (та модель поведения, успешно работающая для младшего школьника, не подойдет для подростка, и наоборот);
3. конфликтантам следует смотреть на конфликтную ситуацию со стороны своего оппонента (обучающийся смотрит на ситуацию глазами учителя, и наоборот);
4. не следует использовать шутку, как инструмент разрешения конфликтной ситуации с обучающимися, так как может возникнуть фамиллярность в отношениях, что только усугубит имеющуюся проблему;
5. если педагог хочет привлечь третью сторону при урегулировании конфликта, то он должен убедиться, что это наиболее авторитетный человек как для него, так и для обучающегося (например, староста класса не подойдет);
6. педагог не должен давить на обучающегося, ведь первый уже имеет больший вес в глазах второго из-за возраста и рода деятельности, иначе может получиться так, что конфликт будет не урегулирован, а подавлен, что отнюдь не способствует благоприятному эмоциональному климату между конфликтантами.

К.У. Томас выделяет пять основных стратегий поведения в конфликте: сотрудничество, соперничество, компромисс, приспособление и избегание [2, с. 20].

Сотрудничество. Данная стратегия характеризуется тем, что одна конфликтующая сторона сосредоточена не только на своих интересах и их «слепом» отстаивании, но и на интересах и принципах другой конфликтующей стороны. При этом обе стороны принимают активное участие в разрешении конфликта. Сотрудничество – достаточно сложный и длительный по нахождению решения стиль, так как конфликтанты должны сначала честно изложить и определить все свои цели, мотивы и интересы, выслушать друг друга и, только потом пытаться найти оптимальный выход из ситуации, чтобы он не противоречил ничьим принципам.

Данная стратегия является подходящей, когда имеются различные скрытые потребности, которые нельзя отметить сразу. Однако, если предмет конфликта является принципиальным и жизненно важным хотя бы для одной из сторон, то данная стратегия совершенно неприменима. Поэтому сотрудничество можно и нужно применять, когда субъекты конфликта имеют своей целью сохранить длительные отношения, достигнув полного удовлетворения обеих сторон, а также, когда необходимо найти точки соприкосновения интересов и идей для приобретения опыта совместной деятельности.

Соперничество. Эта стратегия является противоположной сотрудничеству. Конфликтанты, которые придерживаются стратегии сотрудничества, не заботятся об интересах другой стороны, действуют очень активно, согласно только собственной позиции. Всегда уверены, что добьются своей цели и достигают её с помощью своих волевых качеств, которые в значительной степени развиты. К. Томас и Р. Килменн считают, что человек использует этот стиль в тех случаях, когда целью конфликтного взаимодействия является удовлетворение собственных интересов в ущерб интересам противоположной стороны. При такой стратегии активно используются манипуляции, сила, авторитеты.

Соперничество – достаточно неэффективная стратегия, так как даже при завершении активной фазы конфликта и мнимом его разрешении, субъект, который подчинился напору другого субъекта, ввиду особенностей своей личности или влияния авторитета, все равно пребывает в состоянии скрытого конфликта, который в любой момент может разгореться снова по этому же или по другому поводу. Поэтому, эту стратегию используют либо в крайнем случае, либо, когда исход конфликта важен только для одной из сторон.

Компромисс «характеризуется взаимными уступками для выработки обоюдного компромиссного решения. В результате чего происходит частичное удовлетворение потребностей обеих сторон» [2, с. 26]. Особое внимание здесь нужно обратить на то, что каждый из субъектов конфликта должен поступиться своими принципами и идеями для достижения компромисса. Отсюда возникает всеобщее заблуждение, что компромисс – это наиболее правильный и распространенный выход из конфликтной ситуации, это заблуждение можно считать неверным, так как данная стратегия является лишь этапом в разрешении проблемы. Такой стиль поведения применим, когда субъекты имеют одинаково убедительные аргументы или обладают одинаковой властью и авторитетом; предмет конфликта не имеет особой важности для субъектов; конфликтующим сторонам необходимо найти хоть какое-то временное решение за неимением лучшего.

Приспособление означает, «что субъект жертвует своими интересами в пользу другой стороны, полностью уступая её интересам» [2, с. 26]. Причинами такого стиля поведения в конфликте могут быть индивидуальные психологические особенности человека, такие как нежелание вступать в конфликт, неумение вести себя в конфликте, эмоциональная неустойчивость и другие. Кроме того, данная стратегия может быть применена, когда главной задачей конфликтантов является не разрешение конфликта, а восстановление благоприятного эмоционального климата в коллективе или стабильности в отношениях; сохранение отношений является главенствующей задачей, вместо «слепого» отстаивания своих интересов. Также, считается, что приспособление наиболее эффективно, когда предмет конфликта и его исход является несущественным для одного из участников, тогда как для другого, он чрезвычайно важен. Приспособление может служить в качестве своеобразного перемирия, когда конструктивное решение конфликта еще не найдено.

Избегание. «Этот стиль реализуется в том, что человек не отстаивает свои интересы; он не готов сотрудничать с другой стороной для выработки наилучшего совместного решения и потому уклоняется, уходит от разрешения конфликта» [2, с. 26]. Стратегия избегания крайне неэффективна, так как ни одна из сторон не достигает своей цели, а значит, конфликт нельзя

считать исчерпанным. Однако, избегание используют, когда предмет конфликта важен только для одной из сторон; участник конфликта не готов решать конфликт в свою пользу по различным причинам: авторитетный и вышестоящий по статусу «соперник», психологические особенности личности; конфликтанту необходимо выиграть время перед принятием решения по дальнейшему развитию конфликта; субъекты сознают, что не в силах разрешить конфликт или, что открытое обсуждение проблемы приведет к худшим последствиям.

Рассмотрим общие для всех учителей-предметников педагогические правила по урегулированию конфликтов на уроках мирным путем, представленные А.С. Чернышевым [13].

1. Не пытайтесь за каждым негативным поступком школьника видеть только отрицательные мотивы.
2. Тщательно готовьтесь к уроку, не допускайте ни малейшей некомпетентности в преподавании своего предмета.
3. Школьники склонны охотнее выполнять распоряжения учителей при опосредованном способе воздействия (учитель должен воздействовать и побуждать мотивы обучающихся).
4. Совместная деятельность сближает людей и повышает их авторитет.
5. Предусмотрительность и корректность поведения учителя снижают напряжение в общении.

Заключение

Межличностный конфликт – социальное явление, сопровождающее любое развитие. Он естественен для такого динамичного социума, каким является современное образовательное учреждение. В результате анализа основных типов педагогических конфликтов, произведенного в статье на основе исследований отечественных и зарубежных ученых, было установлено, что решение педагогических конфликтов в большинстве случаев лежит на педагоге. Значит, педагог в современном образовательном пространстве должен иметь специальную подготовку, направленную на обучение правильному поведению в конфликте и изучение основных методов корректного разрешения основных их типов.

Установлено, что в основе конфликта лежат противоречия, возникающие в силу ранее изложенных причин. Педагоги не должны опасаться конфликтов, так как только «трезвый» ум способен выявить причины конфликта, а также определить верные методы его решения.

Для того, чтобы разрешить конфликт, необходимо выбрать стратегию поведения в нем. С этой целью был проведен обзор основных стратегий поведения. Но, конечно, мало знать стратегии и общие правила, нужно уметь их правильно и своевременно применять. Так, понимание причин возникновения конфликтов и успешное использование механизмов управления ими возможны только при наличии у будущих педагогов знаний и умений, соответствующих личностных качеств.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология [Текст] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. М.: Юнити, 2000. – 551 с. – ISBN 5-238-00062-6.
2. Курочкина, И.А. Педагогическая конфликтология [Текст]: учеб. пособие / И.А. Курочкина, О.Н. Шахматова. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф. – пед. ун-та, 2013. – 229 с. – ISBN 978-5-8050-0524-5.
3. Даниленко, С.В. Педагогические конфликтные ситуации, технологии их разрешения [Текст] / С.В. Даниленко // Молодой ученый, 2014 №7. – С. 500–502.
4. Слостенин, В.А. Педагогика [Текст] / учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. – М.: Издательский центр "Академия", 2002. – 576 с. – ISBN 5-88527-171-2.
5. Мустафаева, С.А. Педагогические конфликты: причины и пути их разрешения [Текст] / С.А. Мустафаева // Экспресс-опыт, 2000 №1. – С. 35–41.
6. Куприянчук, Е.В. Психология конфликта в образовании [Текст]: учебно-методическое пособие / Е.В. Куприянчук. – Саратов: СГУ, 2015. – 87 с.
7. Темина, С.Ю. Конфликты школы или школа конфликтов. Введение в конфликтологию образования [Текст] / С.Ю. Темина. – М.: МПСИ: МОДЭК, 2002. – 144 с. – ISBN: 5-89502-292-8.
8. Битянова, М.Р. Организация психологической работы в школе [Текст] / М.Р. Битянова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Совершенство, 1998. – 298 с. – ISBN 5-89441-007-X.
9. Щуркова, Н.Е. Педагогическая технология [Текст] / Н.Е. Щуркова. – М.: Педагогическое общество России, 2002. – 224 с. – ISBN 5-93134-175-7.
10. Справочник заместителя директора школы по воспитательной работе [Текст] / Л. А. Байкова [и др.]. – М.: Центр «Педагогический поиск», 1999. – 160 с. – ISBN 5-901030-18-4.
11. Бараковская, Н.И. Субъект-субъектные и субъект-объектные отношения в педагогическом процессе [Текст]: практ. пособие для учителей школ и студентов вузов / Н.И. Бараковская; Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 1999. – 35 с.
12. Мельник, Н.Б. Педагогическая конфликтология [Текст]: учеб. Пособие / Н.Б. Мельник, М.В. Осипова. – Екатеринбург, 2007. – 212 с.
13. Конфликтология [Текст]: хрестоматия. – 2-е изд., испр. и доп.; Московский психолого-социальный институт – М.: Издательство Московского психолого-социального института; 2006. – 568 с. – ISBN 5-89502-511-0.

Trubina Zoya Igorevna

Russian state vocational pedagogical university, Nizhniy Tagil, Russia
E-mail: zoek@mail.ru

Pedagogical conflicts in the classroom: types, causes, specifics of their settlement

Abstract. The paper describes the structure and types of pedagogical conflicts, the prerequisites for their occurrence; the features of pedagogical conflicts, as well as the specifics of their settlement.

The researchers identify the following groups of pedagogical conflicts: professional conflicts, conflicts of expectations, conflicts of personal incompatibility. There are also some other classifications, such as motivational conflicts between teachers and students; conflicts related to deficiencies in the organization of the educational process and conflicts of interactions.

Pedagogical conflicts have a stable clear structure. It includes: a conflict situation, conflict participants, the object of the conflict, the conditions of the conflict, the images of the conflict situation, conflict interaction.

Pedagogical conflicts have their own characteristics associated with the specifics of educational activities, the difference in the status and age of the interacting parties.

The paper discusses the following steps for the settlement of pedagogical conflicts: detection, analysis and the settlement itself.

The author describes the strategies of behavior in the conflict, as well as constructive ways to settle them: tenderness, compromise, arbitration, analysis of the situation; as well as an algorithm for analyzing the pedagogical situation and solving the pedagogical problem. The paper presents the general rules for the peaceful settlement of school conflicts for all subject teachers.

As a result of the analysis of the main types of pedagogical conflicts produced in the paper on the basis of researches of Russian and foreign scientists, it was found out that the settlement of pedagogical conflicts in most cases lies with the teacher. So, modern teachers should have special training aimed at learning the correct behavior in the conflict and the study of the basic methods of their correct settlement.

In order to settle a conflict you must choose a strategy of behavior in it. Understanding the causes of conflicts and the successful use of mechanisms to arrange them are possible only if future teachers have knowledge, skills and appropriate personal qualities.

Keywords: pedagogical conflict; strategy of behavior; settlement; conflictant; educational activities; compromise; incident